

LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS EN GRANDE-BRETAGNE

Les récentes initiatives du TASC (Teaching as a career)

Marian GILES JONES

Sommaire. Ce texte cherche à définir les mesures prises par le gouvernement britannique pour améliorer le recrutement des professeurs en Angleterre et au Pays de Galles. Le problème est présenté à l'aide de statistiques publiées dans la presse et qui suggèrent que ce recrutement pose surtout des problèmes dans certaines disciplines et dans l'enseignement secondaire.

Même avant l'établissement du TASC, certaines solutions ont été proposées : bourses supplémentaires pour la formation dans certaines disciplines, recrutement de professeurs originaires d'autres pays d'Europe, formation en deux ans au lieu de quatre, etc.

Il est fait une brève mention du rôle du CATE (Council for the accreditation of teacher education) et du projet des « professeurs certifiés et stagiaires ».

L'essentiel du texte décrit et analyse les stratégies adoptées par le gouvernement lors de l'établissement du TASC et comment fonctionne cet organisme. La conclusion suggère que toutes ces mesures peuvent offrir une solution à court terme, mais que le problème a ses origines dans des questions morales et dans le statut reconnu aux professeurs par la société dans son ensemble.

Summary. The present article seeks to define the measures taken by the British Government to improve recruitment to the teaching profession in England and Wales. The problem is posed, quoting statistics from the press which suggests that recruitment for some subject areas in teaching, especially at the secondary level, is problematic.

Even before the establishment of TASC, certain solutions to the problem were suggested in the form of extra bursaries for training for certain subjects, recruitment of other European nationals, shortened B. Ed. courses, etc.

Short sections are devoted to the rôle of the Council for the accreditation of teacher education and to the articulated and licensed teachers'scheme.

The bulk of the article describes and analyses the strategies adopted by the government in setting up TASC, and how it goes about its work. The conclusion suggests that these measures may help in the short term, but that the problem has its roots in morale and the status accorded to the teacher by society at large.

1. INTRODUCTION

Avant d'aborder le rôle du TASC (Teaching as a Career) dans le recrutement des enseignants en Grande-Bretagne, nous devrions passer en revue non seulement les raisons pour lesquelles la campagne de recrutement est nécessaire, mais aussi d'autres initiatives adoptées par le gouvernement pour remédier à la situation.

Il s'agit donc d'analyser le problème et la crise qui existent, les propositions que le gouvernement offre pour les résoudre. Ensuite on regardera brièvement les exigences du CATE (Council for the Accreditation of Teacher Education). Avant d'en venir finalement à l'établissement du TASC, on fera mention des projets les plus récents du gouvernement pour instituer une formation d'enseignants qui soit bel et bien située dans les écoles ; ceci dans l'espoir de trouver remède à la crise.

2. LE PROBLÈME EN GRANDE-BRETAGNE

Les dernières statistiques publiées au début de septembre (Times Educational Supplement 9-9-1990) montrent (selon le Parti Travailleiste) une carence de 6 500 enseignants en Angleterre / Pays de Galles, ce qui signifie qu'environ 130 000 enfants commenceraient l'année scolaire 1990-1991 sans professeur permanent et qualifié. Le rapport continue en constatant que, parmi ceux qui suivent un cours de formation professionnelle d'enseignant, moins de 60 % entrent dans l'enseignement, et seuls 34 % continuent dans cette profession après 5 ans.

Il est bien évident que le gouvernement n'accepte pas ces statistiques et prétend qu'il n'y a que 1 % de professeurs qui quittent la profession pour une autre.

Ce qui est plus sûr c'est que le nombre de personnes, munies d'une licence ou plus (maîtrise, etc), qui se destinent à l'enseignement diminue. Cette année encore il y a une diminution de 7 %. En 1985, 3 234 licenciés ont suivi un cours de formation professionnelle alors qu'il n'y en avait que 2 375 en 1988-1989. Les étudiants de langues forment le plus grand nombre de ceux qui optent pour l'enseignement. Mais parmi les 4 519 mathématiciens, seuls 165 ont opté pour l'enseignement ; les sciences physiques ont fourni 209 candidats ; seuls 34 licenciés en technologie / mécanique / ingénierie, sur 9 349 licenciés dans ces disciplines, ont opté pour une formation d'enseignant. Bien que le problème ne soit pas spécifique à la Grande-Bretagne, on peut, néanmoins, distinguer

plusieurs domaines où ce manque est déjà critique, non seulement dans les grandes villes (Londres en particulier, et dans le primaire très souvent). Ailleurs, par exemple, au Pays de Galles, il devient de plus en plus difficile de recruter un personnel qualifié pour enseigner, non seulement la langue galloise, mais aussi d'autres matières en gallois dans les écoles bilingues. En plus, il n'y a pas assez d'enseignants qui viennent des communautés d'immigrés, et on fait des efforts pour encourager les Noirs, par exemple, à continuer leur éducation plus qu'il ne le font à présent. Les exigences du nouveau curriculum national, avec l'obligation d'étudier certaines matières pendant toute la période de la scolarité — jusqu'ici il a toujours été possible de choisir à 14 ans les matières qu'on voulait continuer à étudier — font ressortir d'énormes problèmes de recrutement dans des domaines déjà difficiles.

3. CERTAINES SOLUTIONS PROPOSÉES

Le gouvernement, bien avant l'établissement du TASC en avril 1987, offrait des compensations financières à ceux qui voulaient bien suivre un cours de formation professionnelle pour enseigner les mathématiques et la physique. La somme a été augmentée récemment jusqu'à £ 1 500 (15 000 francs) pour les mathématiciens et £ 2 000 (20 000 francs) pour les physiciens, en plus de la bourse normale, qui varie selon les moyens de l'étudiant ou de sa famille. Assez vite, la chimie, les langues modernes et l'enseignement en gallois se sont ajoutés à cette liste. Ceux donc, qui se destinent à enseigner la chimie en gallois reçoivent une bourse et deux sommes supplémentaires.

L'offre de ces « pourboires » ne semble pas avoir beaucoup réussi, car il n'y a aucune obligation, à la fin du cours, de commencer une carrière d'enseignant.

Autre exemple d'initiatives gouvernementales : dans le primaire et, moins fréquemment dans le secondaire, certaines autorités locales, notamment celles de Londres, recrutent ailleurs en Europe, parmi les nations qui sont censées bien parler anglais, et qui ont des enseignants au chômage, par exemple les Pays-Bas, le Danemark, l'Allemagne. Comme cette forme de recrutement n'existe que depuis un an, il est trop tôt pour la juger, mais il semblerait que certains problèmes se soient présentés. C'est en partie parce que la préparation offerte à ces recrues a été trop rapide et trop courte, compte tenu des grandes différences qui existent dans les systèmes scolaires à tous les niveaux dans les pays en question, et — souvent — le très grand nombre d'enfants d'origine étran-

gère habitant les grandes villes de l'Angleterre et ne parlant pas l'anglais comme première langue.

Il existe aussi, depuis deux ou trois ans, la possibilité de se recycler pour recevoir une qualification dans une matière autre que celle de la première licence. Pour remédier, donc, à une carence de professeurs de travaux manuels (Craft, Design, Technology – la technologie est une matière obligatoire dans le curriculum national à partir de l'âge de cinq ans), il serait possible, par exemple, pour un mathématicien de se recycler. Mais, puisqu'il manque, une connaissance théorique de la matière autant que de la formation appropriée à l'enseignement de cette matière – surtout au niveau du secondaire – les stagiaires feraient probablement un recyclage de deux ans au lieu d'un.

4. LE C.A.T.E. (COUNCIL FOR THE ACCREDITATION OF TEACHER EDUCATION)

Ce conseil, qui existe depuis 1984, a mis en place certains critères concernant les recrutements. Les critères sont destinés à améliorer le niveau des enseignants mais pourraient bien empêcher des personnes compétentes d'entrer dans la profession. L'un des critères qui pose problème est celui qui exige que les matières étudiées pour la licence soient assorties à celles enseignées en classe, de sorte que des licenciés de philosophie, de sociologie, etc., peuvent être écartés parce que ces matières ne font pas partie du curriculum des écoles britanniques. Une personne, qualifiée en langues classiques et qui voudrait enseigner l'anglais, ne le pourrait pas.

Longtemps avant l'existence du CATE, le Ministère avait insisté pour que tout enseignant éventuel possède le diplôme de « O level » (qu'on obtient à l'âge de 16 ans) en anglais et en mathématiques. Cette dernière matière en particulier pose certains problèmes, surtout aux plus âgés qui n'ont jamais apprécié son importance pour entrer dans l'enseignement et qui ne la maîtrisent pas au niveau requis.

Le CATE exige aussi que les institutions cherchent à recruter des étudiants qui semblent motivés pour l'enseignement, qui peuvent éventuellement fournir la preuve qu'ils ont une certaine expérience des enfants (par exemple, comme moniteurs de vacances, comme animateurs d'une classe de dimanche – « Sunday School » – dans les églises protestantes) et qui sont jugés avoir la personnalité qu'il faut pour être un bon professeur pendant l'entretien / interview qu'ils ont avec les formateurs de for-

mateurs. Il va sans dire qu'un élément de subjectivité entre dans ce domaine extrêmement difficile. Dans une situation de crise, il est presque impossible de ne pas miser sur un coup de dé pour recruter.

5. « ARTICLED TEACHERS » ET « LICENSED TEACHERS »

En juin 1989 le gouvernement a pris deux initiatives qui changent la face de la formation professionnelle des enseignants. Pour le moment, les initiatives sont expérimentales et pas du tout générales, puisqu'il faut qu'une autorité locale fasse la demande au gouvernement de participer à ces projets-pilotes. Ceux qui réussiront recevront des subventions.

1. « Articled Teachers »

Le projet est destiné à ceux qui ont déjà les diplômes requis pour entrer dans un cours de formation, mais qui, pour une raison ou une autre, ne peuvent pas ou ne veulent pas envisager de suivre un tel cours. Ces professeurs éventuels seraient placés directement dans un établissement (primaire ou secondaire) et payés (à peu près le double d'une bourse normale d'étudiant sans primes supplémentaires mais la moitié du salaire d'un professeur qualifié) ; ils seraient en même temps inscrits à une institution de formation initiale qui offre un cours de formation post-licence (PGCE - Postgraduate Certificate of Education). On envisage une formation de deux ans. La recommandation serait de passer les 4/5^e du temps dans l'école. La formation serait donnée par le personnel des Instituts de formation et par des enseignants sélectionnés, qui auraient eux-mêmes besoin d'une certaine formation. Il est envisagé que les stagiaires puissent visiter d'autres écoles au cours de leur stage.

2. « Licensed teachers »

Plus controversée est l'idée du « licensed teacher ». Ce projet permettrait à un employeur (l'autorité locale) d'offrir un poste à quelqu'un qui ne posséderait pas tous les diplômes nécessaires, pourvu qu'il ait plus de 26 ans. Il faudrait, néanmoins, qu'il ait déjà le « O level » pour l'anglais et les mathématiques et qu'il possède une qualification supérieure à « A level » (18 ans). C'est une personne qui aurait probablement suivi un cours dans un établissement supérieur pendant deux ans, obtenu un diplôme inférieur à une licence, ou abandonné ses études pour certaines raisons, tout en ayant cependant réussi le cursus suivi.

L'employeur doit décider avec ce professeur « breveté » la formation la plus propre à ses besoins, et, au bout de deux ans, l'employeur peut recommander au Ministère de l'Éducation qu'il reçoive le « QTS » (Qualified Teacher Status).

6. TASC (TEACHING AS A CAREER)

A. Le contexte

Établi par le gouvernement et administré par le Ministère de l'Éducation (Department of Education and Science) à Londres et le Welsh Office à Cardiff (Pays de Galles), le TASC existe depuis avril 1987. L'équipe, c'est-à-dire un groupe d'administrateurs régionaux – il y en a, par exemple, un pour le Pays de Galles, un pour le Nord-ouest de l'Angleterre, etc. – a d'abord pris contact avec toutes les autorités locales (Local Education Authorities) en Angleterre et au Pays de Galles pour s'informer de la situation actuelle. Les régions comme Londres et le Sud-Est de l'Angleterre ont des problèmes graves, mais d'autres régions paraissent ne pas éprouver de problèmes. Il est fort probable, cependant, que, pendant les années 1990, lorsque la courbe démographique recommencera à monter, les problèmes se manifestent même dans ces régions là.

Une des premières priorités de l'équipe TASC a été de recommander la désignation, au sein des autorités locales, d'un directeur de recrutement de grade élevé et suffisamment bien informé pour pouvoir donner les renseignements voulus aux recrues éventuelles. Ce premier point de contact est considéré comme extrêmement important. Ensuite, l'autorité locale devra se concentrer sur une politique de recrutement qui pourrait inclure les possibilités suivantes :

1. développer des contacts très étroits avec les institutions de formation locales et leurs étudiants ;
2. examiner la possibilité de recruter des ex-enseignants qui habitent dans la région ; normalement ce seraient des personnes qui font partie du « PIT » (Pool of Inactive Teachers) plutôt que des enseignants en retraite ;
3. considérer des incitations financières, y compris des structures (de salaire) pour les recrues plus mûres ; offrir de l'aide pour trouver un logement ; subventionner le transport journalier ; offrir des primes pour le déplacement, etc. ;
4. développer avec des directeurs d'école des stratégies de développement professionnel car plusieurs recrues s'intéressent vivement aux possibilités de promotion qui existent dans la carrière d'enseignant ;

5. encourager les lycéens et les étudiants de l'enseignement supérieur à s'intéresser à une carrière d'enseignant. La promotion d'une perspective positive est essentielle, et le rôle des orienteurs professionnels est ici primordial ;

6. donner la possibilité à ceux qui s'y intéressent de visiter des écoles ;

7. promouvoir en général une politique plus flexible que par le passé, par exemple, partager un emploi, offrir des crèches, maintenir des liens étroits avec les enseignantes qui interrompent leurs carrières pour des raisons domestiques.

Le TASC considère la publicité comme très importante, non seulement pour le métier d'enseignant, mais aussi pour la région ou la ville où a lieu la campagne de recrutement.

B. Le mode d'opération du TASC

a) *Dépliants, tracts et bulletins*

De nombreux dépliants ont été produits pour informer ceux qui pourraient s'intéresser à l'enseignement, et, tout simplement, pour énumérer les attraits de la profession d'enseignant.

Parmi les explications considérées comme nécessaires à cette époque de réformes presque continues, on trouve dans les dépliants certaines définitions, par exemple de matières comme la technologie, et aussi le besoin important de professeurs dans certaines disciplines, par exemple les langues modernes, les mathématiques, la physique, le gallois au Pays de Galles, etc., que nous avons déjà mentionné.

Les routes qui mènent à une qualification d'enseignant sont expliquées aussi, c'est-à-dire, un cours de quatre ans pour ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures, un cours de deux ans pour ceux qui ont certains diplômes, mais qui veulent se convertir à l'enseignement d'une autre matière, et un cours de formation d'un an pour ceux qui sont déjà munis de la licence.

En outre, les dépliants contiennent des sections sur le système de bourses en Grande-Bretagne ; la rémunération des enseignants ; comment poser sa candidature à un Institut de formation ; comment participer à des « Taster Courses » (des cours, littéralement, de dégustation !) ; la possibilité de suivre un cours à temps partiel, etc.

b) *Autres stratégies adoptées*

A part les dépliants, affiches, etc, l'équipe du TASC a produit une vidéo sur les attraits de l'enseignement. Plus originales, peut-être, sont les idées suivantes :

1. Des cours de « dégustation ». Ces cours sont organisés par les Instituts de formation et subventionnés par le ministère de l'Éducation. Les premiers cours ont eu lieu au printemps de 1990 et ont duré quatre jours, pendant lesquels les recrues éventuelles ont pu passer une partie du temps avec les stagiaires de l'année en cours et une autre partie dans un collège, école primaire, etc. En plus du personnel enseignant de l'Institut, un fonctionnaire du TASC était présent pour offrir des conseils individuels ;

2. Le TASC s'est beaucoup occupé d'organiser des « road-shows » (expositions du genre salon de l'automobile) dans des villes centralisées et d'accès facile. Plusieurs institutions, venant de nombreux endroits lointains et moins éloignés, sont représentées. La durée d'une exposition est normalement d'une journée et l'événement aura été auparavant l'objet d'une campagne de publicité dans les médias ;

3. L'idée la plus récente est d'organiser, pendant ces expositions, et tard dans l'année scolaire un lien téléphonique avec tous les établissements susceptibles d'avoir encore des places libres pour le début des cours en septembre.

7. CONCLUSION

Toutes ces initiatives sont relativement récentes, et, de ce fait, assez difficiles à évaluer. Ce qu'on peut dire avec certitude, c'est qu'elles ont provoqué maintes discussions dans les médias et parmi les membres du corps enseignant à tous les niveaux.

Il paraît, d'un côté, que le gouvernement pose des conditions assez rigides sur le recrutement, comme certains des critères du CATE, mais que, d'autre part, il permet un relâchement des exigences par l'établissement de projets où les stagiaires sont moins qualifiés et peuvent éviter de suivre un stage de formation dans une institution pédagogique.

L'offre de bourses supplémentaires semble réussir seulement au début, de sorte que, au bout d'un an ou deux d'opération, le « pour-boire » n'attire plus personne. Ce qui est à discuter, c'est la sagesse (ou

le manque de sagesse) de ne pas insister sur un contrat minimal dans la profession en échange de ces sommes d'argent supplémentaires.

En conclusion, cependant, il faut reconnaître qu'il n'y a pas seulement un problème de recrutement en Grande-Bretagne. Une fois recrutés, il faut d'abord faire entrer les étudiants dans les salles de classe, et par la suite les y retenir. Le TASC est presque impuissant face au vrai problème de l'enseignement, qui consiste en un moral très bas causé par trop de réformes, pas assez de consultations, des salaires peu satisfaisants comparés avec d'autres emplois et des conditions de travail extrêmement difficiles dans certaines écoles.

Il faudrait un investissement de la part du gouvernement, beaucoup plus important que ce qu'il fait actuellement : un investissement dans les écoles mêmes, les bâtiments, les salaires, le nombre d'élèves par classe, etc., plutôt que dans la publicité.

La première phase d'un autre projet de recrutement publicitaire qui va coûter en tout deux millions de livres (20 000 000 francs) et qui consiste en réclames dans les journaux (chacune occupant une page entière) est considérée comme un succès parce qu'elle a attiré 20 000 réponses. La seconde phase vient d'être mise en place. Elle durera un mois, cette phase vise des étudiants de dernière année dans l'enseignement supérieur.

Si on était sûr que ces milliers de réponses produisent des enseignants, le gouvernement pourrait se féliciter ; hélas, il est probable que redonner à l'enseignement la respectabilité et la « cote » qui lui manquent actuellement seraient plus susceptible de remédier au problème.

Marian GILES JONES,
Université du Pays de Galles à Bangor